



合騏工業股份有限公司

2021 年度永續報告書



目錄

目錄.....	2
關於本報告書.....	3
經營者的話.....	5
1.1: 組織及營運據點簡介	7
1.2: 利害關係人溝通.....	8
1.3: 重大議題鑑別.....	9
2.1: 治理架構.....	13
2.2: 經濟收入與分配.....	18
2.3: 風險管理.....	19
2.4: 內部行為規範與外部法規遵循.....	20
3.1: 產品發展與風險評估.....	21
4.1 供應鏈概況.....	26
5.1: 能源管理.....	29
5.2: 溫室氣體管理.....	30
5.3: 廢棄物	31
6.1: 人力管理.....	33
6.2: 員工福利.....	38
6.3: 職業安全衛生.....	40
6.4: 員工教育訓練	41
GRI Standards 對照表.....	44

關於本報告書

報導期間

本報告書為合騏工業股份有限公司(以下簡稱合騏工業、本公司或我們)首次發行永續報告書(以下稱本報告書)，揭露本公司於 2021 年(2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日)在治理、產品、供應鏈、環境及社會五大面向的績效、管理政策與目標。本公司未來將定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本報告書報導期間與財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2021 年 1 月 1 日以前以及 2021 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

報告依循準則

本報告書係引用(reference)全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所公布之 GRI Standards 準則：核心撰寫，依其報導要求揭露報告資訊(引用之準則請詳附錄-GRI Standards 對照表)。

報告邊界與範疇

本報告書報告資訊範疇僅合騏工業三廠，且未涵蓋合併財務報告中所有合併個體，主要是因為合併報表子公司非屬重要子公司，對本公司無重大管理意義，因此僅揭露母公司個體資訊；另本報告書未涵蓋母公司其他廠址(二廠及四廠)，主要是因為二廠及四廠為出租供他人使用，非本公司直接營運地點。

若各章節資訊的揭露範疇與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書各項財務資訊為經會計師簽證之個體財務報告數據，若無特別標註，皆以新台幣為單位。

報告確信認證

本公司設置 ESG 專責單位：ESG 專案小組，分為公司治理與經濟、員工與社會、產品服務與環境等四大小組，負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合，並彙

整報告書所需資訊。ESG 小組完成年度永續報告書之編制後，由專案管理人覆核，最後經由總經理及董事長核決定稿。

本報告書雖未經外部機構查證，但我們透過內部控制作業，確保本報告書資訊數據之準確性及完整性。

1.1.5 聯絡方式

聯絡單位：合騏工業股份有限公司 總經理室

聯絡窗口：游小姐

電話：05-342-6621

電子信箱：karenyu@hercheemoto.com.tw

公司網站：<http://www.hercheemoto.com.tw/index.php?lang=cht>

地址：嘉義縣義竹鄉義工二路 2 號



經營者的話

合騏工業秉持著【誠信踏實、團結共好、研究創新】的經營理念，腳踏實地且精益求精的經營公司，服務於往來的客戶與廠商，創造生命共同體之價值鏈。以誠信為本，遵守法令，確保工作環境安全，設計生產利益人類、友善環境的產品，回饋社會與維護利害關係人的權益，創造團結共好之企業。

以人為本，為企業永續發展主要之一。合騏工業重視人才培育及傳承，除了 e 化系統訓練外，也透過職位溝通及各部門的協調，培養多技能、多能工與廣度視野的專業人才並建立安全、健康的工作環境，讓員工能全心全力投入，與公司共同成長。

根據世界銀行 1 月中發布的年度《全球經濟展望》報告，2022 年的全球成長率，將從去年的 5.5% 大幅放緩到 4.1%。2023 年，甚至將只有 3.2%。中國、美國與歐元區，都將成為拉低全球成長速度的經濟體。

傳播快速的變種病毒 Omicron，是拉低經濟成長的一大原因。此外，供應鏈的困境尚未找到解方，港口積貨未清，新一波染疫潮又使得人力吃緊。各國政府逐步抽離疫情補貼，但未來的政策尚未明朗。再加上通膨帶來的價格壓力，都是經濟活動難以升溫的因素。

台灣沙灘車產業相較於美國，在研發、行銷、品質及售後服務端上，雖還有不足，但與中國比較，仍佔有部份優勢。在海外市場面臨與中國低價產品競爭，台灣廠商以中高價位產品為利基，但因匯率變動壓縮營運獲利，因此仍須致力開發具特殊性及區隔性之相關產品。

最近幾年歐盟整車法規大幅修改於 2021 年全面執行。新法規對污染及安全要求上趨於嚴苛。合騏工業於產品研發設計過程中，皆已參酌終端客戶所在區域的法規並符合其要求，持續投入研發電動沙灘車、電動農用搬運車系列並通過車輛認證，如：電動沙灘車順利取得歐盟 L6e 認證、電動農搬車順利通過農試所性能測試並取得農機標章的肯定。在研發與製程中方面，不斷地以安全與環保的設計理念，將「品質第一、精益求精、顧客至上」作為核心價值，以「永續經營」為使命，創造企業之最大價值。未來，持續遵守新法規與追蹤法規變動的影響，確保公司與利害關係人的權益。

展望未來，在客戶滿意度上，不斷地提昇服務品質，深耕既有客戶，積極開發新客戶及新興市場，並靈活規劃產銷，在國內外市場，深受到客戶之肯定與信任。也藉由彈性調整售價及配合節能減碳趨勢，拓展電動車市場，共同與客戶達到互利互惠的合作模式，讓 ADLY 產品在市場競爭力中脫穎而出。

合騏工業秉持永續經營的信念，戮力於企業與社會的永續發展，未來將投入綠能及儲能產業，期盼用心除本業做好，也藉由投資新產業以追求最佳營收獲利，也期許藉由 ESG 運用在公司治理與經濟面、員工與社會面、產品服務面及環境面的項目中推展，成為合騏工業永續經營的動力，創造正面企業與社會責任的最佳價值。



1.1: 組織及營運據點簡介

1.1.1 組織及營運據點基本資訊

公司名稱	合騏工業股份有限公司
所有權及法律形式	上櫃&股份有限公司
組織創立時間	1975年10月09日
總部位置	嘉義縣義竹鄉義工二路2號
營運據點	嘉義縣義竹鄉義工二路2號(合騏三廠)
主要產業別	其他
主要產品或服務	多功能休閒車、機車、機車零件等製造與銷售
客戶類型	終端消費者(銷售地區主要為美洲、歐洲及亞洲)
實收資本額	724,788,000元
淨銷售額	126,169,442元
員工總人數	88人

1.1.2 合併財務報表中包含之實體

以下為本年度合併財務報告內子公司列表，因其服務類型為投資或開發業，且非屬重要子公司，故未納入永續報告書範疇：

國家	名稱	產品或服務類型	是否納入永續報告書範疇
臺灣	格林投資股份有限公司	一般投資業	否
	合亞土地開發股份有限公司	土地開發	否

1.1.3 公協會會員

公協會組織	會員身分
台灣農機工業同業公會	一般會員
嘉義縣工業會	一般會員
台灣區車輛工業同業公會	一般會員

註：本公司皆屬上述組織之一般會員，未參與其專案且未提供大額資助(不包含定期繳納的會員會費)。

1.2 : 利害關係人溝通

1.2.1 鑑別利害關係人 (GRI Index : 102-40、102-42)

我們由治理單位、ESG 專案小組及外部顧問共同討論出與合騏工業所有相關之利害關係人，並參考新版「AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015)(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)」五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，由治理單位及 ESG 專案小組成員判斷各利害關係人於此五大面向的分數(0 至 5 分，越高分代表程度越大)，最後將五大面向分數加總，總分超過 12.5 分者為本公司直接相關的利害關係人。2021 年鑑別出 6 類利害關係人：股東(投資人)、員工、供應商、客戶、合作夥伴及政府單位。

1.2.2 利害關係人溝通管道 (GRI: 102-43、102-44)

為了瞭解不同利害關係人關注的事項及回應利害關係人的問題，我們設置不同的溝通管道，讓利害關係人能夠隨時提出意見，並由專門人員回覆。2021 年各利害關係人溝通管道及關注議題如下：

利害關係人	溝通管道/溝通頻率	關注議題	回應部門
股東(投資人)	股東會(每年一次)	營運財務績效 風險管理 法規遵循	股務 財務部
員工	勞資會議(每季一次) 福委會會議(每季一次) 員工意見信箱(即時) 全員季會(每季一次)	員工福利與權利保障 營運財務績效 勞資關係	管理部
供應商	供應商會議(不定期) 電話通訊(即時)	營運財務績效 採購實務/產品安全性 供應鏈管理	採購部
客戶	業務拜訪(即時) 電話通訊(即時)	法規遵循 營運財務績效 反競爭行為	業務部
合作夥伴	電話通訊(即時)	營運財務績效 供應鏈管理	業務部
政府單位	電話通訊(即時) 公文信件(不定期)	營運財務績效 風險管理 廢棄物管理	管理部

1.3 : 重大議題鑑別

1.3.1 重大議題評估流程

(一)重大性議題鑑別流程

我們透過問卷及依循重大性和利害關係人包容性，評估主要利害關係人對本公司相關 ESG 議題的關注程度及議題對本公司可能造成的衝擊程度來辨識重大議題，最後交由 ESG 專案小組決議。其評估流程如下：

Step 1. 鑑別

- 辨識利害關係人：我們依照 AA1000 利害關係人議合標準及考量公司特性，鑑別出股東(投資人)、員工、供應商、客戶、合作夥伴及政府單位等為本公司主要利害關係人。(詳細鑑別步驟請詳 1.2)
- 辨識關鍵議題：本公司透過全球規範與標準(GRI、全球風險報告、聯合國永續發展目標、TCFD、CDP 及 SASB 等)、產業規範與標準、同業標準企業等蒐集 ESG 相關議題，本年度共鑑別出 21 項永續議題。

Step 2. 分析

決定議題重大性在於利害關係人對於議題的關注程度以及議題對於我們的衝擊程度，因此我們發放二種電子問卷分別統計各項永續議題的關心程度與衝擊程度：

- 關心程度問卷：發放問卷予步驟 1 鑑別出的利害關係人，詢問其對各項永續議題的關心程度(非常不關心(1 分)、關心(2 分)、普通(3 分)、不關心(4 分)、非常不關心(5 分))，最後以加權平均的方式計算各議題的關心分數。本年度共計回收 56 份關心程度問卷。
- 衝擊程度問卷：由治理單位及 ESG 專案小組成員填寫，根據 5 大指標：現有的法規與國際規範、公司內部規範、公司內部 KPI 制定與否、受影響期間及影響程度，綜合評比各項議題對公司的衝擊程度(1 至 7 分)，最後以加權平均的方式計算各議題的衝擊分數。本年度共計回收 22 份影響程度問卷。

評估完本年度所有關心和衝擊程度問卷後，按照相對分數繪製出重大性矩陣圖，篩選出營運財務績效、風險管理、法規遵循、員工福利與權利、員工職業健康安全、勞資關係等六項重大優先考量之議題。(重大性矩陣圖請詳 1.3.2)

Step 3. 確證：

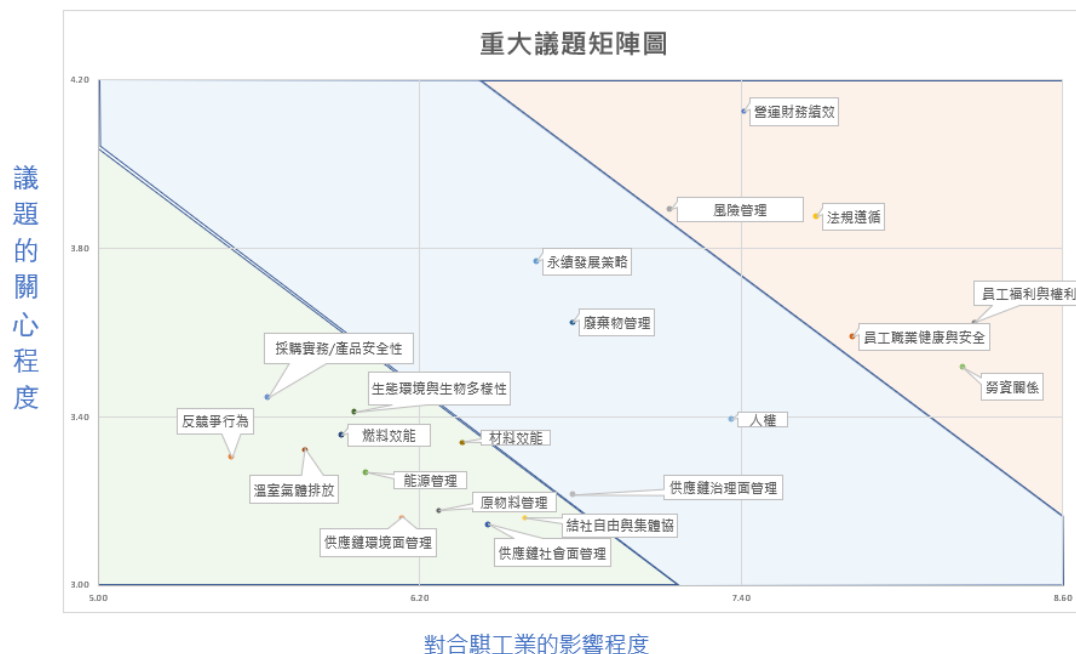
由 ESG 專案小組確認鑑別出的主題之重大性，並進一步評估重大主題對於組織內外影響的範疇、邊界及內容，確保重要的永續資訊皆已被確實揭露於報告中，以完整回應利害關係人所關注之議題。

Step 4. 檢視：

編制完成本年度永續報告書後，ESG 專案小組及各部門再次審閱報告書內容，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

1.3.2 重大議題矩陣圖與影響邊界

- 2021 年重大議題矩陣圖



• 重大議題影響邊界

重大議題	列為重大議題原因	GRI 主題	影響範圍(邊界)		報告書章節
			組織內部	組織外部	
營運財務績效	要達到企業永續經營，「經濟與獲利」是重要且必要的要素之一。	GRI 201-1	V	V	2.2 經濟收入與分配
風險管理	有效的風險管理可讓企業提早辨識潛在的風險與機會，即時做出回應。	GRI 102-11 GRI 102-30	V		2.3 風險管理
法規遵循	遵循法規為企業營運之基礎，違法當地法規規範不僅影響產品銷售及公司財務績效，更可能影響公司商譽。	GRI 307 GRI 419	V	V	2.4 內部行為規範與外部法規遵循
員工福利與權利	建立一致與公平的員工工作準則與薪資福利標準，避免發生違反勞工權益與人權的事件發生。	GRI 401	V		6.2 員工福利
員工職業健康安全	辨識公司營運場所之潛在職安風險，建立良好及安全的工作環境，保障公司員工與外部工作者之健康安全。	GRI 403	V	V	6.3 職業安全衛生管理系統
勞資關係	勞資雙方建立雙向的溝通管道，定期討論雙方之權利與義務，達成共識維護良好的勞資關係。	GRI 401	V		6.1 人力管理

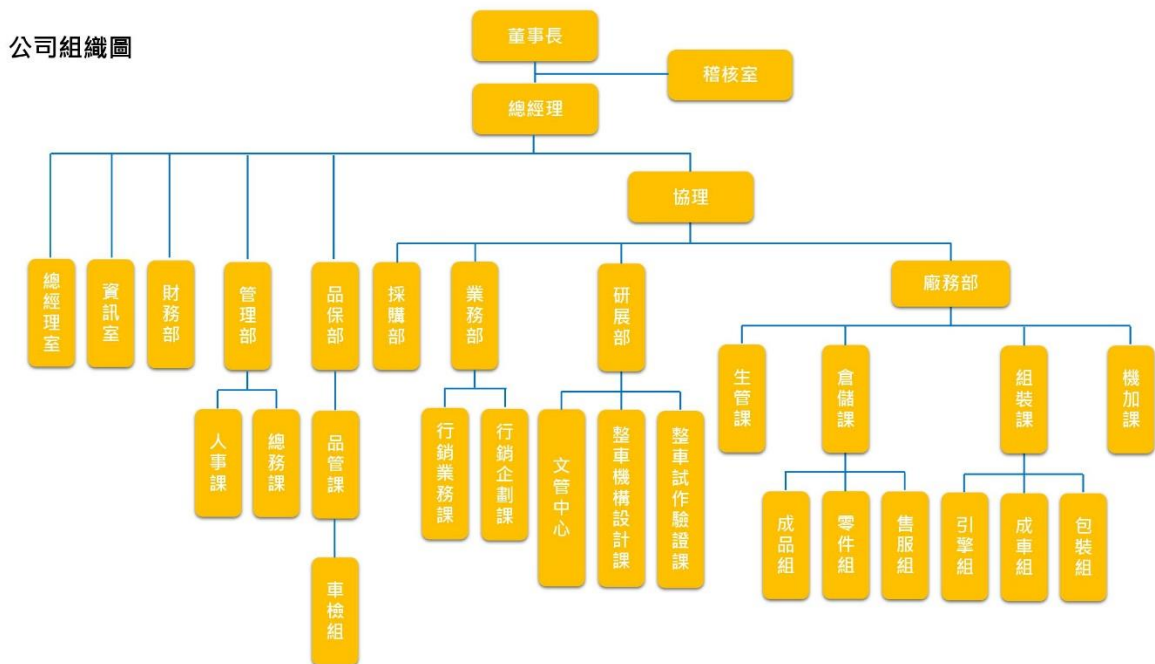
1.3.3 重大議題管理方針列表

重大議題	管理策略與目標	對應章節
營運財務績效	年度銷售成長率達15%。	2.2 經濟收入與分配
風險管理	建立 ESG 小組，執行風險管理評估與訂定風險管理因應措施。	2.3 風險管理
法規遵循	維持不違反任何環境、經濟或社會相關法令規範。	2.4 內部行為規範與外部法規遵循
員工福利與權利	設立職工福利委員會，並定期開立會議討論職委會福利。	6.2 員工福利
員工職業健康安全	確保工作環境之安全性，維持零職災與零職業病	6.3 職業安全衛生管理系統
勞資關係	定期開立勞資會議，保持勞資雙方溝通。	6.1 人力管理

2.1 : 治理架構

2.1.1 組織架構

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會、稽核室、審計委員會及 ESG 專案小組等功能委員會，分別監督公司內部控制制度、董事薪酬、公司財務報表、ESG 關鍵績效目標等，詳細職務說明及成員組成請詳 2.1.2。



111.03.01

2.1.2 治理單位與功能性委員會

◆ 董事會

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，管理決策公司的營運方針；對下決定公司經營管理階層，並監督公司經營狀況。

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 7 至 9 人，董事任期為 3 年，得連選連任，提名及遴選的標準為候選人的獨立性及專業背景是否與公司營運發展相關，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會共有 6 位成員，任期為 2020 年 6 月 17 日至 2023 年 6 月 16 日。

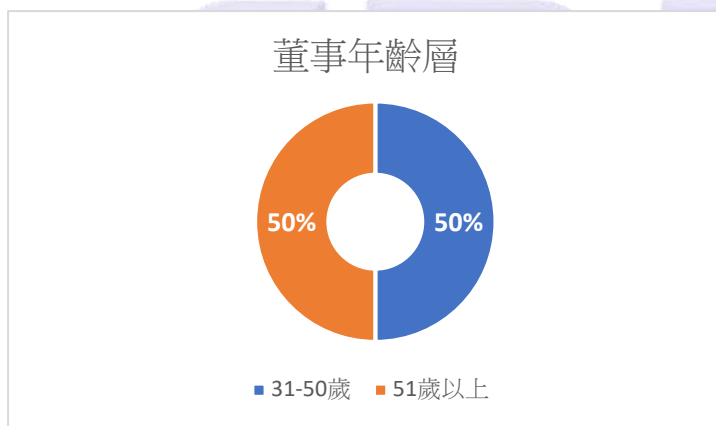
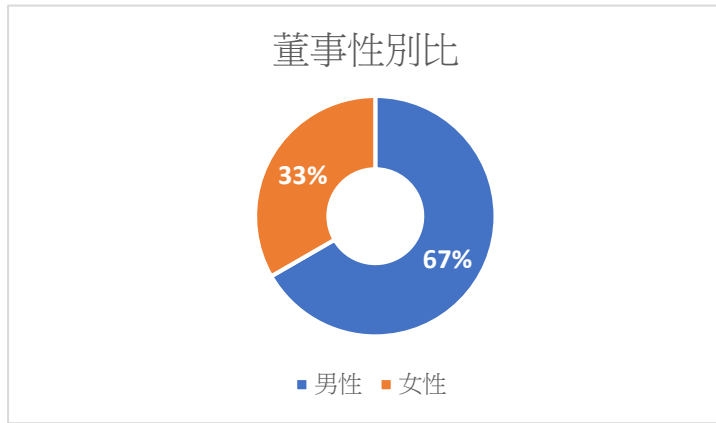
原則上每季召開一次董事會，2021 年累積召開 5 次會議，董事平均出席率 95%。董事會主要職權包含：

1. 擬定公司業務方針
2. 高階主管任免
3. 批准公司重要合約
4. 審核公司預算
5. 審核公司經營報告
6. 擬定公司盈餘分派
7. 核定公司重要資產之購置及處分
8. 其他依公司章程及公司法賦予之職權

• 董事會組成

職稱	姓名	性別	年齡	專業背景	兼任其他重要職位
董事長	謝菁菁	女	31-50 歲	西湖工商 捷泰精密董事長	維樂車業董事 太吉投資董事 格林董事長
董事 法人代表人	蔣大傑	男	31-50 歲	開平技術學院肄業 匯豐汽車、和泰汽 車業務專員	和運租車股份 有限公司課長 亞通利大能源 股份有限公司 董事
董事 法人代表人	吳奕成	男	31-50 歲	國立聯合大學企管 碩士 三陽工業海外營業 副理、總經理特助 南陽實業產品企劃	三陽工業產品 專案經理兼行 銷部副理
獨立董事	巫毓琪	男	51 歲以 上	台灣大學會計研究 所碩士	建拓聯合會計 師事務所台北 所執業會計師
獨立董事	鄭宜家	女	51 歲以 上	美國密西根大學機 械工程博士 美國里海大學機械 工程碩士 國立台灣大學機械 工程學士	

獨立董事	曾逸敦	男	51歲以上	美國奧克拉荷馬市 大學 碩士 台新投信 協理	國立中山大學 機械與機電工 程學系教授
------	-----	---	-------	------------------------------	---------------------------



董事對外代表公司，負有忠實執行業務及管理公司的義務，避免不當行為危害公司或他人利益。因此本公司稽核室負責制定不同層級人員的誠信行為準則，並監督行為準則的落實，定期於董事會報告實施成果。

董事薪酬包含現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付及各項津貼等，由薪酬委員會參考同業通常水準、董事個人表現及公司財務狀況訂定個別薪資報酬項目及金額。

◆ 薪資報酬委員會

薪酬委員會成立之目的為避免董事、監察人及管理階層之薪酬與公司營運狀況及個人績效不符，因此由獨立委員會制定及定期評估其薪酬制度與標準，讓薪酬制度更透明公平化，以維護股東及公司權益。

本公司訂定薪資報酬委員會組織規程規範委員會的職權與義務，包含：

1. 訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬的政策、制度、標準與結構
2. 定期評估並訂定董事、監察人及經理人的薪資報酬
3. 薪酬標準為參考同業通常水準、個人績效表現及公司財務狀況而訂定

本屆薪酬委員會成員共 3 人，皆為本公司之獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期為 2020 年 06 月 17 日至 2023 年 06 月 16 日。原則上每年召開一次會議，2021 年共召開 1 次會議，成員出席率為 100%。

◆ 審計委員會

一般監察人未受獨立性及專業性法規限制，因此缺乏行使監督職權積極度，而審計委員會成立之目的即為強化公司內部稽核制度，確保財務報表編製之正確性及完整性，避免財務報表編製不實弊端發生。

本公司審計委員會成員由全體獨立董事組成，其職權包括：

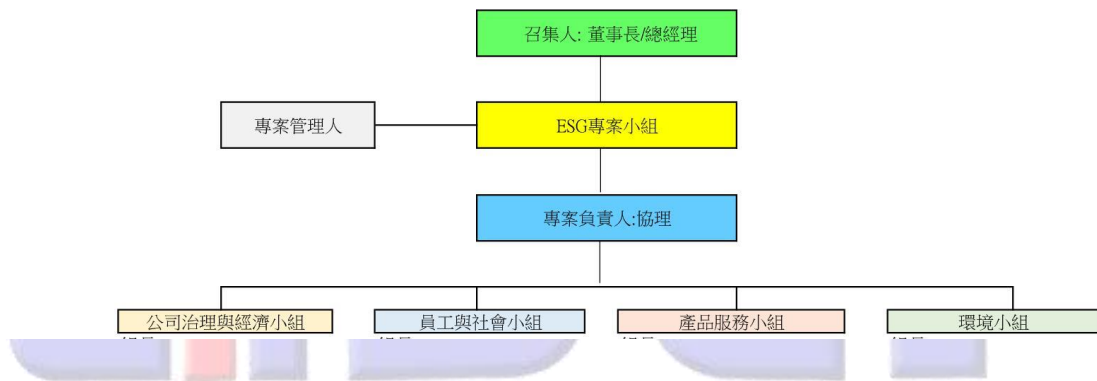
1. 審核公司財務報表之允當表達
2. 監督簽證會計師之選任及獨立性
3. 訂定或修正內部控制制度
4. 監督公司內部規章遵循公司法、證交法等法規規定。

本屆審計委員會成員共 3 人，任期為 2020 年 6 月 17 日至 2023 年 6 月 16 日。原則上**每季**召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2021 年共召開 4 次會議，成員出席率為 100%。

◆ ESG 專案小組

合騏於 2022 年成立 ESG 專案小組，做為公司永續發展專責單位，委員會按公司治理與經濟、員工與社會、產品服務、環境等四大功能群組分組，由**謝菁菁董事長及廖學農總經理**擔任總召集人，並由高以仁協理擔任專案總負責人，各組選派 5-7 位小組成員，負責跨單位的溝通及擬定中長期目標，委員會職權包含：

1. 負責辨別公司永續議題風險
2. 制定預警和因應方針
3. 擬定及監督公司永續管理的目標及績效
4. 編製公司年度永續報告書



本屆 ESG 專案小組成員共 25 人。ESG 專案小組未來原則上將**每年召開一次**，並將擬定政策及年度永續報告書提請總經理及董事長審核通過後執行。

2.2 : 經濟收入與分配

2.2.1 經濟收入與分配 (GRI Index : 201-1、201-4)

每年第四季由各部門編列次一年度預算，經由財務部門彙總銷售、生產、採購和薪資費用等預算，並編製預計損益表、資產負債表和現金流量表，提交預算委員會審核，次年度第一次董事會議由董事長或董事長指定代表人報告預算編製結果並由董事會決議通過。

我們依據商業會計法、一般公認會計原則及國際會計準則(IFRSs)，按應計基礎處理每日會計帳務及編制財務報表。財務部每月分析比較預算與實際報表的差異金額及差異原因，若有重大差異或受不可抗力因素影響，應提請董事會討論研擬修正營業目標。各季財務報表皆經財務主管覆核完成後，由會計師查核簽證，並送至監察人審閱，最後於董事會提案核決。本公司各季合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告皆公開於本公司官網及公開資訊觀測站。

合騏經濟收入分配表(單位：新台幣仟元)

經濟價值	項目/科目	2019 年	2020 年	2021 年
直接經濟收入	營業收入淨額	299,140	271,095	126,169
	金融投資收入	10,615	9,098	21,291
	資產銷售收入	2,251	145	299
	其他收入	4,958	42,973	5,413
產生的直接經濟價值		316,965	323,311	153,172
經濟分配	營運成本	(276,498)	(265,251)	(154,047)
	員工薪資與福利	(49,511)	(44,442)	(39,928)
	支付給出資人款項	(173)	(524)	(2,198)
	支付給政府款項	(1,017)	(946)	(980)
	社區投資	0	0	(0)
	其他支出	(4,358)	(21,514)	(25,578)
分配的經濟價值		(331,557)	(335,678)	(222,731)
保留的經濟價值		(14,593)	(12,367)	(69,559)

2.3 : 風險管理

2.3.1 風險管理組織

對於內外部因素產生的風險和機會，企業的風險管理能力扮演至關重要的角色。全球趨勢與環境所帶來的風險和機會，可能影響企業的獲利與永續發展的能力。本公司 2021 年度以前未成立風險管理組織執行，惟已於 2022 年成立 ESG 專案小組，將作為風險管理之執行機構，每年於經營會議上說明風險管理執行結果及訂定下一年度風險管理目標。



2.4 : 內部行為規範與外部法規遵循

2.4.1 內部行為規範

◆ 誠信經營

合騏訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」等誠信經營規範，並納入與新進人員、員工、管理階層及董事之教育訓練計畫中，不定期溝通以建立公司全員反貪腐意識。本公司亦設立檢舉管道，人員可透過電話、信件或內部郵件檢舉違反誠信經營之情事，由受理單位派專人保密處理。

2021 年度本公司內部及供應商並無任何違反誠信道德或設計貪腐之情事。

◆ 反競爭行為

本公司訂有「員工保密合約書」，進行宣導、教育與效果驗證及即時迴避等工作，要求全體員工必須遵守其法則，在 2021 中未有任何違反反競爭之情事。

2.4.2 : 外部法規遵循

本公司營運地位於台灣，銷售地則包含亞洲、美洲、歐洲等地，除人事、製造、稅法等遵循台灣法規規範外，銷售行為亦依循各國法規。2021 年度合騏工業並未違反國內外任何環境、治理與經濟或社會相關法規。

3.1 : 產品發展與風險評估

3.1.1 產品項目與發展沿革

近年地球環境惡化情形日趨嚴重，全球暖化與氣候變遷帶來的衝擊和危機迫在眉睫。為呼應全球淨零趨勢，政府 2050 年淨零轉型更是企業未來在產品開發與設計上的一大指標。

早期合騏專注於燃油車開發，為配合政府 2050 年零碳排政策，近年專注於電動車的研發設計，包含電動沙灘車及電動農搬車。

當多數廠商仍以電動汽車的思維來規劃產品，或是用電動高爾夫球車的組件來套用產品時，合騏工業擅長的四輪沙灘車市場，並透過創新的組件規格設定，開拓出電動四輪機車的藍海市場。

創新之處即在於跳脫原有電動車組件的框架規格，從目標市場的特性及競爭條件出發，並以如何滿足使用者需求以及使用條件來規劃出最能滿足市場需求的產品規格。

合騏產品發展沿革

1978-1986 年 創立初期	1987-2003 年 技術導入	2004-2019 年 穩定發展	2020 年~ 創新未來
<p>1978: 生產腳踏式機車</p> <p>1985: 開發 50cc/100cc 速克達並自創 Adly 品牌</p>	<p>1987: 以 Adly 品牌行銷國際</p> <p>1999: ATV-50 取得歐規 EEC92/61 認證</p> <p>2003: Gokart-125 取得歐規 EEC92/61 認證</p>	<p>2004: ATV-150/300 取得歐規 EEC92/61 證書</p> <p>2006: ATV-220</p> <p>2007: ATV-280/320</p> <p>2008: ATV-500</p> <p>2009: GTA/GTC/AS/MINI CAR</p> <p>2010: ATV-600</p> <p>2013: ATV-400</p> <p>2015: ATV-150 搬運車</p> <p>2016: ATV-700/ATV-320T 搬運車</p> <p>2017: ATV-700 T3b/ATV-100T 搬運車</p>	<p>2020: 電噴搬運車: ATV-100TF/320TF EFI</p> <p>電動沙灘車: E-M500i/E-S2000/E-T2000</p> <p>電動農搬車: E-3000T</p> <p>2021: 電噴沙灘車: ATV-320/700 168-2014</p> <p>電動沙灘車: E-ATV100 L6E, E-D2000</p> <p>2022 (開發中): 電噴沙灘車: ATV-125</p>

		2018: ATV-700 T3a/ATV-100/125 EFI 2019: ATV-700 L7e	電動沙灘車: E-D4000 電動農搬車: E-T4000, E-T04320
兩輪車	沙灘車/搬運車		電動車

◆ 電動沙灘車

合騏從早期推出腳踏式機車、兩輪車到沙灘車，產品的開發一步一步朝著「國際化多元」的目標驅策邁進。為對抗氣候變遷及嚴重空汙，汽車電動化是未來幾年非常重要的產業趨勢。合騏將多年深耕沙灘車的設計基礎，利用創新的組件規格設定，開發爬坡 20 度，一次充電行駛里程可達 46km/h 電動沙灘車。在產品安全性上，也採用防水配件等級以符合歐規標準。



◆ 電動農用搬運車

早期傳統農用機械以汽柴油引擎為主，近年因空氣汙染議題而開始發展電動農機，但目前電動農機普遍扭力不足，常因負重過重而影響到爬坡力與車速，無法達到使用者對搬運地形與速度的需求。

合騏在電機、電控與電池三電間投入相當之資源，克服實際操作面難題，於 2020 年於 6 月順利推出全台灣第一款通過農試所認證、爬坡度數大於 15 度的電動農搬車並取得農機標章。

打破以往農搬車均由汽柴油引擎長期獨佔局面，以科技實力導入農業機具，減少人力成本，滿足動力需求，提升規模經濟效益，協助台灣農業朝向更環保且低耗能領域持續發展。



產品設計

合騏電動車使用 DC 中置馬達配合減速機構，搭配鋰電池,使用控制器搭配 CANBUS 來與其他組件進行訊息傳遞及控制，將原本單純轉速控制功用轉成車輛的控制中心。

電池設定為動力型鋰電池，除了具有安全、質輕、壽命長的優點外，單一模組故障不會造成車輛停擺。而每一模組只有 8 個電池芯，方便檢修更換及回收再利用，更可將鋰電池長壽命的特性做最佳利用，真正達到環保資源再利用。

◇ 產品認證

編號	通過認證	備註
1	CE 認證	電動沙灘車、電動農搬車(歐盟) E-M E-MM E-D E-D2000 E-S E-S2000 E-T E-T2000
2	UKCA 認證	電動沙灘車、電動農搬車(英國) E-M E-MM E-D E-D2000 E-S E-S2000 E-T E-T2000
3	農機標章	農業搬運車，型號: 1.100TF 2.125TF 3.320TL 4.E-3000T 5.E-T2100
4	歐盟 T3b	ATV-700 電噴

5	歐盟 T3a	ATV-320S/U ATV-320SD/UD
6	歐盟 T3b	ATV-320S/U ATV-320SD/UD
7	歐盟 T3b	ATV-320S/U ATV-320SD/UD
8	歐盟 L7e	ATV-700 電噴
9	歐盟 T3b	ATV-320 電噴
10	歐盟 T3b	ATV-700 電噴
11	歐盟 L6e-A	E-ATV100

3.2.1 : 產品風險評估

◆ 品質管理系統中規劃及執行時的風險評估分析

產品相關部門根據單位本身的業務、產品和服務過程，分析產品之風險和機會，並透過內外部議題進行相關利害評估。

外部處境：對外局勢、客戶需求、產品佔有率、現有產品優缺點、市場需求產品開發作調查分析。

內部處境：對內因應市場變化、原物料、製程、人事、設備、財務，均應該廣為收集相關資訊。

◆ 風險和機會辨識與處理因應

為了降低營運風險與維持合騏工業的永續發展，本公司全面盤點公司潛在的風險以因應永續發展所可能面對之挑戰與機會。本公司考慮的項目包括：

1. 違反法律、法規或其他國際規範要求。
2. 公司的相關合理投訴或高度關注的事項。
3. 影響的範圍涉及以其他城市和對人身體健康有明顯影響的因子。
4. 消防、環境安全相關法規影響層面。
5. 產生重大影響的判定為主要風險和機會。

我們將風險分析之結果與風險準則相比較，以決定風險及其規模是否可接受或可容忍之程度，並且評估協助有關風險處理之決策。

風險處理包括：

- 決定不開始或不繼續可能引起風險的活動以避免風險。
- 承受或提高風險以尋求機會。
- 移除風險緣由。
- 改變可能性。
- 改變之後所需承擔風險處理結果(後果)。
- 與另一公司或多個公司分擔風險(包含合約與風險資金提供)。
- 藉由已被告知的決定保留(預備承受)風險。

負責風險管控之部門於策略規劃、年度經營計劃擬定時，分析內外風險因素(SWOT)及因應措施，以提升全體員工對於營運、策略、危機事件等面向之風險意識。總經理室及稽核室負責領導與審查相關風險議題，並明確落實對內的「溝通-告知」行動。

3.2.2 : 產品品質管理

為了提供顧客高品質並兼顧安全性之產品，本公司依據 ISO 9001 2015 年：品質管理系統標準，制定品質管理系統，建立本公司產品和服務品質之準則，品質包含產品或服務的綜合性、特性與特徵，使得產品或服務具有滿足顧客、具體或潛在需求之能力，且確保產品符合法規規定。而經由成品檢查作業之實施，以確保本公司售出之產品符合客戶要求並可找出潛在問題，作為品質改善之依據，

4.1 供應鏈概況

4.1.1 : 產業概況

合騏為汽機車製造業中的機車及沙灘車製造業(Motocycle and ATV Vehicles Manufacturing)，上游主要為相關零組件製造商，中游為整車中心大廠、組裝、修理及技術服務，下游則為品牌廠商與銷售服務據點。

汽油車零件製造業主要區分為：

一.引擎：動力系統(汽缸頭、汽缸、曲軸)；進氣系統(進氣歧管、空濾器)；排氣系統(排氣管)；傳動系統(齒輪變速箱、離合器)；電噴系統(節流閥體、ECU、含氧感知器)。

二.車體：車架系統(車架、支架)；懸吊系統(轉向臂、A 臂、後叉、避震器)；冷卻系統(水箱、風扇、進出水管)；剎車系統(總泵、卡鉗、剎車油管、踏桿)；外觀系統(外蓋、腳踏板)；轉向系統(轉向桿、拉桿)；電裝系統(配線、點火線圈、開關類、碼表、燈具)；供油系統(汽油箱、汽油泵、油管)。

電動車零件製造業主要區分為：

一.動力系統：馬達、控制器、電池。

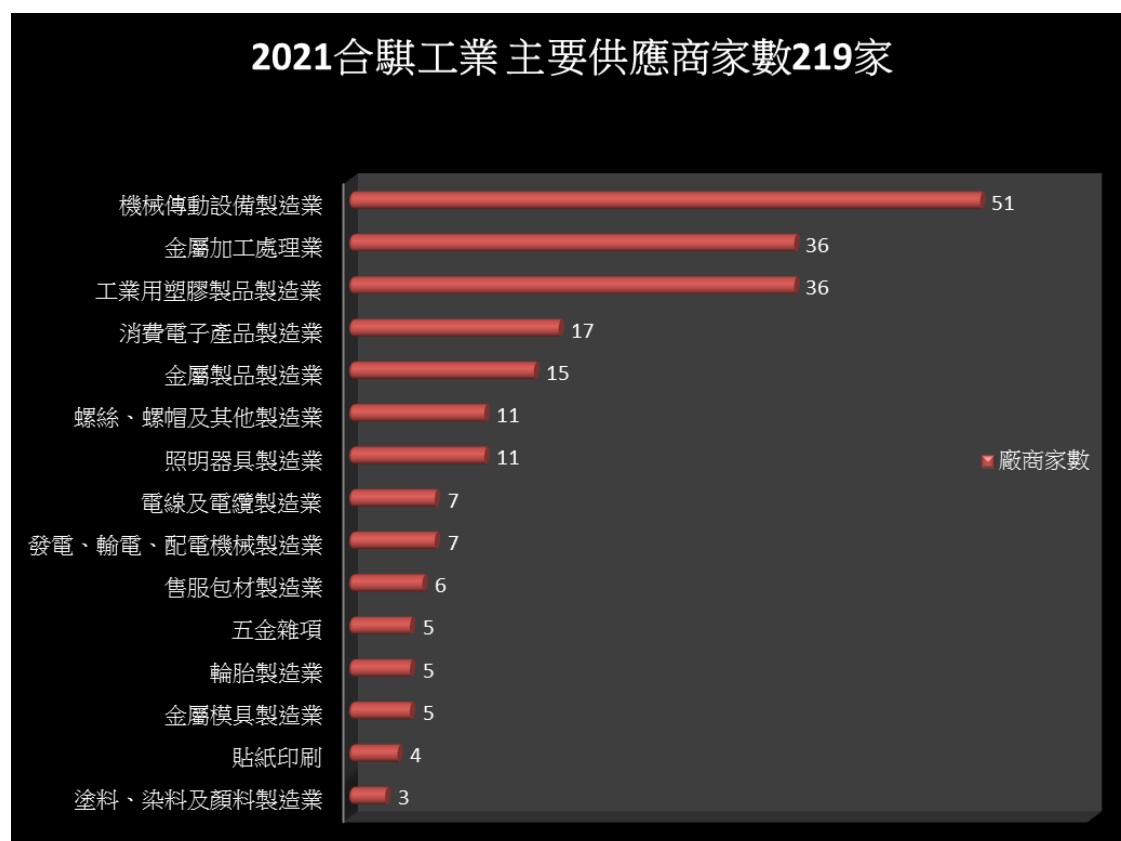
二.車體：車架系統(車架、支架)、懸吊系統(轉向臂、A 臂、後叉、避震器)；剎車系統(總泵、卡鉗、剎車油管、踏桿)；外觀系統(外蓋、腳踏板)；轉向系統(轉向桿、拉桿)；電裝系統(配線、開關類、碼表、燈具)。

本產業行業特性為技術與資本密集的產業，目前車電系統用品比重逐年提高，未來該行業發展趨勢將朝數位化及智能化發展，以提供消費者體驗為重點，產業相關價值鏈如下圖所示：



4.1.2 : 供應鏈結構

本公司為機車、多功能休閒車(沙灘車、農搬車)與電動車製造業，生產車輛的主要零組件包括車架、輪胎、鋼圈、發電機、化油器、排氣管等。其上游產業鏈相當龐大，涵蓋鋼鐵、塑膠、橡膠、機械、電機、電子、服務等不同產業，除機械傳動設備製造業、消費電子產品製造業、發電、輸電、配電機械製造業、電池製造業、金屬加工用機械設備製造業、金屬模具製造業外，其餘多為勞力密集。其主要供應商家數與行業特色如下圖：



勞力密集

- 工業用塑膠製品製造業
- 五金雜項
- 金屬加工處理業
- 金屬製品製造業
- 售服包材製造業
- 塗料、染料及顏料製造業
- 電線及電纜製造業
- 輪胎製造業
- 螺絲、螺帽及其他製造業

資本與技術密集

- 消費電子產品製造業
- 發電、輸電、配電機械製造業
- 貼紙印刷
- 機械傳動設備製造業
- 照明器具製造業

勞力與技術密集

- 金屬模具製造業

5.1 : 能源管理

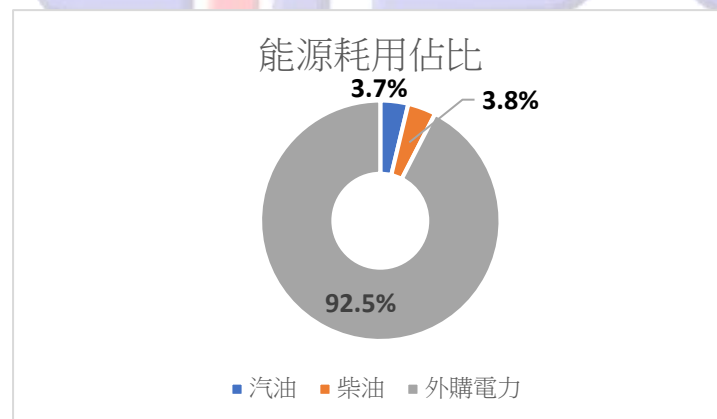
5.1.1 能源消耗量與密集度

本公司需耗用能源的營運活動主要為廠內車輛檢驗、堆高機搬運、車輛測試與成車組立等電力使用與油耗量，能源項目包含外購電力、汽油與柴油。

我們採用經濟部能源局 2020 年能源統計手冊公告之能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值及換算為吉焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。2021 年度本公司內部能源總消耗量為 946.356 吉焦耳(GJ)，能源密集度為 7.51(GJ/百萬元營收)。

組織內部能源消耗量

能耗項目		2021 年能源消耗量 (單位：吉焦耳 GJ)
非再生燃料	汽油	35.483
	柴油	35.874
外購能源	一般電力	874.999
年總能源消耗量		946.356
能源密集度 (GJ/百萬元營收)		7.51



5.2 : 溫室氣體管理

5.2.1 溫室氣體盤查

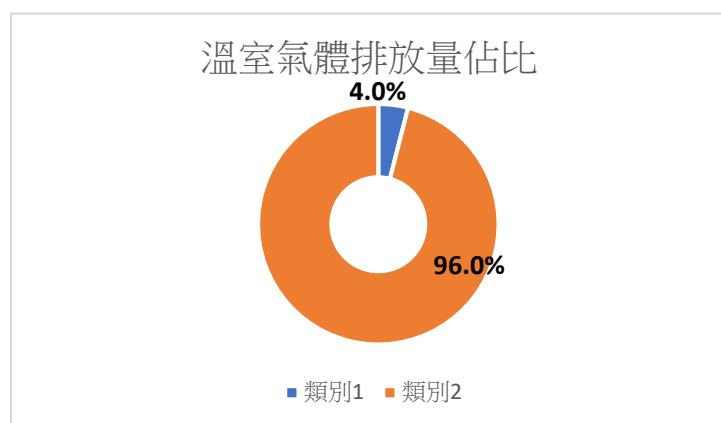
合騏參考 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，依發生頻率、影響程度及量化方法等衡量排放源的重大性，自行盤查組織內部主要能源使用項目。本年度報告邊界為類別 1(固定排放源、移動排放源)與類別 2(外購電力)，鑑別營運範圍內主要發生源可能產生的二氧化碳排放量。因本年度為本公司首年執行溫室氣體盤查，故以此為基準年，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。

我們採用排放係數法計算，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢(GWP 值)，計算當年度二氧化碳當量(CO₂e)，以二氧化碳當量公噸(tCO₂e)為單位。排放係數來源為行政院環保署最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」(6.0.4 版本)，GWP 採用 IPCC 第五次評估報告(2013)之數值。

2021 年合騏溫室氣體總排放量為 128.257 tCO₂e，排放密集度為為 1.02 (tCO₂e/百萬元營收)。

溫室氣體排放量分析表單位：tCO₂e)

盤查範疇	2021 年溫室氣體排放量 (單位：tCO ₂ e)
類別 1	5.116
類別 2	123.141
溫室氣體總排放量	128.257
排放密集度(tCO ₂ e/百萬元營收)	1.02



5.3：廢棄物

5.3.1 廢棄物管理

本公司廢棄物管理權責單位為管理部，負責廢棄物之分類、儲存、數據蒐集、申報及處置。所有廢棄物皆委由外部合格的廢棄物處理業者清運及處置，於取得外部清運業者開立之清運三聯單後，必定核對與廠內量測數量(重量)之一致性，依外部清運業者量測之重量申報事業廢棄物，並透過定期稽核，確保清運處理業者按照本公司要求處置事業廢棄物。

合騏工業價值鏈

據點	價值鏈階段	活動項目	主要廢棄物種類	廢棄物類別	處置方式	處置單位
合騏工業	自身營運活動	辦公室日常廢棄物	事業員工生活垃圾	一般廢棄物	其他處置 移轉方式 掩埋/焚化	自行處置
			廢紙	非有害事業廢棄物	其他回收作業	自行處置
		產品報廢或丟棄	廢鋁	非有害事業廢棄物	其他回收作業	自行處置
			廢塑膠	非有害事業廢棄物	其他回收作業	自行處置
			廢鐵	非有害事業廢棄物	其他回收作業	自行處置

5.3.2 廢棄物盤點

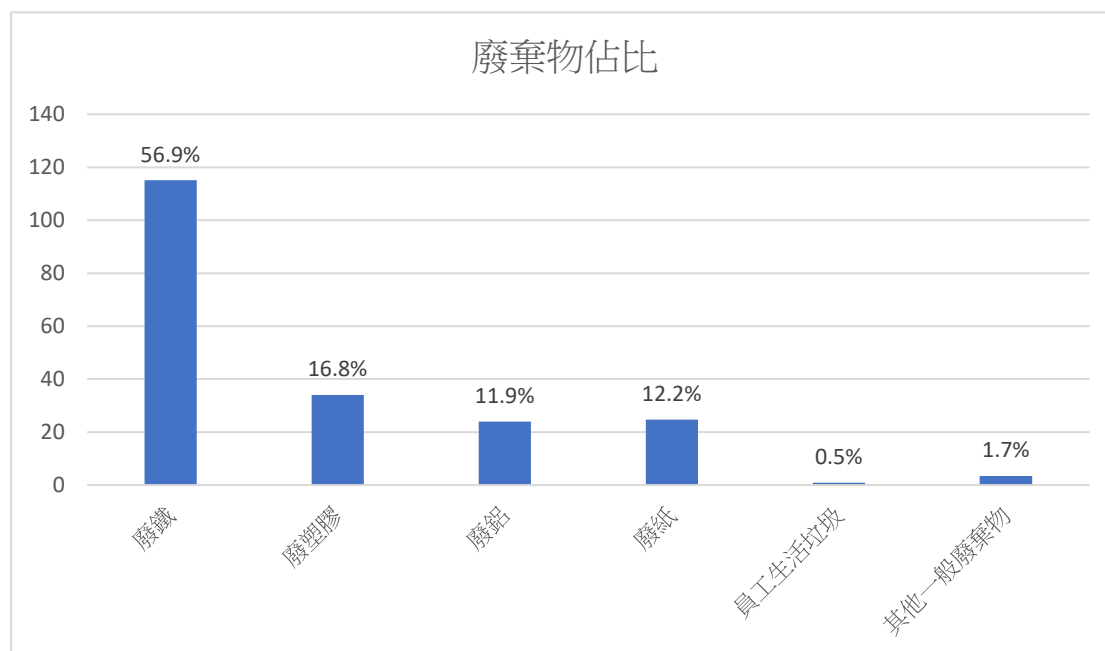
本公司於 2021 年共計產生 202.26 公噸非有害事業廢棄物，前三大廢棄物主要為產品報廢或丟棄產生之廢鐵(56.9%)、廢塑膠(16.8%)與廢紙(12.2%)。除員工生活垃圾委由清運公司焚化處理外，其他廢棄物皆委由廠商進行資源回收。

事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表(單位：公噸)

年度	項目	產生量	處置移轉量 ^{註1}	直接處置量 ^{註2}
2021年	廢鐵	115.06	115.06	0
	廢塑膠	34.06	34.06	0
	廢鋁	24	24	0
	廢紙	24.76	24.76	0
	員工生活垃圾	0.9	0	0.9
	其他一般廢棄物	3.48	3.48	0
	總量	202.26	201.36	0.9

註 1：處置移轉方式皆為資源回收，屬於其他回收作業，且皆委由外部清運公司處理(離場處理)。

註 2：直接處置方式為焚化處理，係委由外部清運公司處理(離場處理)。



6.1：人力管理

6.1.1 人力管理政策

我們依照勞動基準法、勞工保險條例、全民健康保險法、勞工退休金條例、職業安全衛生法等勞動相關法令作為人力資源管理制度的藍圖，制定各流程的作業辦法、員工薪酬標準、員工工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本公司明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。

人力資源規劃	各部門主管於每年編製預算時提出次年度人力需求，說明各職務所需人力數量，由人資部門彙整後交由總經理核准，並經董事會通過。
用人單位需求申請	若因業務需要，或遇部門人員離職或退休，必須增補人員時，由各部門主管向人資部門提交新人申請單，由相關權責單位核准。
招募及面試	權責單位核可新人申請單後，由人資部門負責對外刊登徵才廣告，並初步審核應徵者資料後，將合格名單交由人資主管篩選，決定面試者名單，分別由人資主管及人力需求部門主管進行面談。 履歷審核及面談皆著重於應徵者的學經歷、學識及專業技能，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。
聘用員工	用人單位主管與人資主管根據員工基本資料及公司薪資標準核定基本薪酬。員工正式報到日即投保勞健保，並由人資部門執行新進人員教育訓練，說明公司工作規章及相關福利制度。
薪資福利	權責主管參考行業特性及當地生活水準，共同訂定不同職能與職級的薪資核薪標準，並經董事會核可通過，作為新進人員或升遷人員的薪資依據。本公司設有職工福利委員會，負責規劃全體員工的職工福利計畫。
教育訓練	人資部門規劃公司整體教育訓練，訓練課程包含新進人員訓練、主管人員訓練、專業技能訓練及其他特定訓練課程。各部門亦可因各自需求，向主管提出教育訓練申請。
績效考核	考核分為新人試用期考核及每年一次定期績效考核，考核結果作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。
離職、退休或資遣	<ul style="list-style-type: none">離職：員工應依照勞基法的預告日期規定，於期限前提出離職申請。主管並應面談瞭解員工離職原因，作為日後管理改進之參考。

	<ul style="list-style-type: none"> • 退休：依照公司工作規章及法令，符合條件者由員工自願申請退休或公司強制其退休。 • 資遣：公司若遇營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間通知員工，並給付資遣費。 <p>《資遣預告期》 工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前 工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前 工作 3 年以上：30 日前</p>
--	--

6.1.2 人力結構分析

合騏工業主要職位均由正職員工擔任，2021 年度本公司全體員工共計 88 人，其中包含 2 位新進員工及 30 位離職員工(含 6 位退休員工)。各地區按性別及聘雇類型的人力結構分布如下表：

聘僱類型		性別	台灣
勞雇合約	正職	男	54
		女	34
	臨時	男	0
		女	0
勞雇類型	全職	男	54
		女	34
	兼職	男	0
		女	0
總計		男	54
		女	34
		合計	88

定義說明：

- 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。
- 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。
- 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工週周工時之定義

◆ 按職級別及多元指標劃分之員工總數及比例

職級別		決策層		高層人員		中層人員		基層人員		合計	
多元指標		人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
性別	男	2	67%	10	91%	16	67%	26	52%	54	61%
	女	1	33%	1	9%	8	33%	24	48%	34	39%
年齡	30	0	0%	0	0%	0	0%	7	14%	7	8%
	31-50 歲	1	33%	4	36%	18	75%	29	58%	52	59%
	51	2	67%	7	64%	6	25%	14	28%	29	33%
總人數		3		11		24		50		88	
佔全體員工百分比 (%)		3%		13%		27%		57%		100%	

註：佔比=該多元指標類別人數÷該職級別員工總人數×100%

◆ 按職能別及多元指標劃分之員工總數及比例

職能別		生產		銷售		研發		財務		行政人事		管理		合計	
多元指標		人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
性別	男	35	64%	2	33%	9	90%	1	20%	2	60%	5	71%	54	61%
	女	20	36%	4	67%	1	10%	4	80%	3	40%	2	29%	34	39%
年齡	30 歲以下	3	6%	1	17%	0	0%	2	40%	0	0%	1	14%	7	8%
	31-50 歲	32	58%	5	83%	6	60%	3	60%	2	40%	4	57%	52	59%
	51 歲以上	20	36%	0	0%	4	40%	0	0%	3	60%	2	29%	29	33%
總人數		55		6		10		5		5		7		88	
佔全體員工百分比 (%)		62%		7%		11%		6%		6%		8%		100%	

註：佔比=該多元指標類別人數÷該職能別員工總人數×100%

◆ 新進人員總數及比例

性別	年齡	人數	合計	新進比率(%)
女	30 歲以下	1	2	6%
	31-50 歲	1		
	51 歲以上	0		
男	30 歲以下	0	0	0%
	31-50 歲	0		
	51 歲以上	0		
總計		2	2	2%

註：新進比率(%)=該類別新進人數÷該類別年度總人數×100%

◆ 離職人員總數及比例

性別	年齡	人數	合計	離職比率(%)
女	30 歲以下	1	8	24%
	31-50 歲	4		
	51 歲以上	3		
男	30 歲以下	3	22	41%
	31-50 歲	7		
	51 歲以上	12		
其他	30 歲以下	0	0	0%
	31-50 歲	0	0	
	51 歲以上	0	0	
總計		30	30	34%

註：離職比率(%)=該類別離職人數÷該類別年度總人數×100%

6.1.3 勞資溝通與團體協約 (GRI Index: 102-41)

合騏無成立工會與簽訂團體協約，為讓員工與公司能有和諧對等的溝通平台，建立多元的溝通管道，包含勞資會議、福委會、員工意見信箱及全員季會等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞資規範。

溝通管道	說明
勞資會議	歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，本年度共召開 4 次勞資會議。
福委會會議	依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，定期每 3 個月舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫。本年度共召開 4 次福委會會議。
員工意見信箱	本年度共收到 1 件，性質主要為福利項目，希望午餐可變換不同自助餐廠商。
全員會議	藉由全員會議說明公司未來營運目標、公司營運狀況、公司政策政令與宣導安全、福利項目及相關公告說明，原則上每 3 個月舉辦 1 次，今年度因疫情影響自 6 月以後停辦。

◆ 2021 年員工意見反映案件統計

溝通管道	意見件數	已處理件數	未處理件數
勞資會議	8	8	0
福委會會議	6	6	0
員工意見信箱	1	1	0
全員會議	2	2	0

6.2：員工福利

6.2.1 員工薪資與福利政策

本公司新進員工由用人單位主管與人資主管根據員工基本資料及公司薪資標準核定基本薪資，合騏工業薪資標準為參照當地法規最低工資規定、同業標準及當地生活水平而訂定。員工薪資包含本薪、各項獎金或津貼，部分獎金如分紅和年終獎金按照公司營運狀況及員工績效表現發放；員工每年需經部門主管評估工作績效，以此作為調薪及晉升的依據。

本公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆可享受福委會福利措施，每月由公司固定及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善使用。

本公司福利制度說明如下：

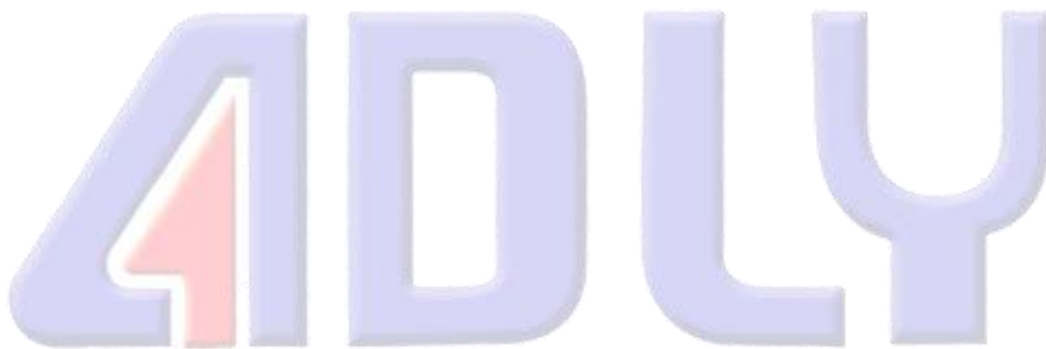
項目	福利政策
保險	◆ 依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險 ◆ 規劃團體綜合保險包括、意外險、醫療險等保障
退休金	◆ 按照勞工退休金條例每月提撥 6%
假別	◆ 依勞動基準法給予特休假 ◆ 依照國家人事局頒布節日放假
各項補助金	◆ 年節禮金 ◆ 生日禮金 ◆ 婚喪補助 ◆ 傷病慰問 ◆ 旅遊補助
福利活動	◆ 員工旅遊 ◆ 尾牙活動 ◆ 社團活動

◆ 育嬰假資訊

本公司育嬰假規定：依照性別工作平等法，員工任職滿六個月以上並育有 3 歲以下子女者，可向公司申請最長二年育嬰留職停薪假。

2021 年育嬰留停統計表

	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	2	0	2
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數(C)	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數(F)	0	0	0
育嬰留停申請率 (=B/A*100%)	0%	0%	0%
復職率 (=D/C*100%)	-	-	-
留任率 (=F/E*100%)	-	-	-



6.3 : 職業安全衛生

6.3.1 職業安全衛生

本公司重視員工及工作者安全，我們設有工傷事故通報程序，當事件發生時立即按照本公司之通報程序通報各單位，例如管理處、人資部門以及廠長等，並同時進行事故調查，檢討事故發生原因及提出改善計畫，降低日後工傷事故之發生。本公司 2021 年度並未發生任何職業災害與職業病事件。

◆ 職業安全衛生教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，本公司全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數/次數
一般訓練	一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。	全體員工	3 小時/年/次
職業危害	職業災害及職業病預防，例如機械安全，堆高機操作等。	全體員工	2 小時/每半年/次
危險活動	高危險活動作業程序教育訓練，例如屋頂太陽能清洗等。	上屋頂作業人員	0.5 小時/次
危險狀況訓練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、地震演習等。	全體員工	3 小時/半年/次

◆ 職業健康服務及健康促進活動

合騏工業每年安排一般正職員工及特殊工作環境員工定期身體健康檢查，僅員工本人可取得健康檢查報告。同時為使員工能保持身心理健康，我們定期發布健康宣導文章及辦理健康系列講座，加強宣導健康觀念；此外亦提供及舉辦運動或身心靈減壓活動，提升員工身心機能與免疫力，例如補助員工旅遊踏青、參加球類運動等。

6.4: 員工教育訓練

6.4.1 員工多元發展與學習

合騏每年底前由各部門擬定次年度教育訓練計劃，提交人資部門規劃全公司年度教育訓練課程，由總經理核准後執行。若員工於年度中有額外課程需求，亦可向部門主管及人資部門提出申請，並由主管核決教育訓練補助費用。

本公司教育訓練方式採內訓、外訓及在職訓練，課程領域包含專業職能課程、例行性職業安全衛生教育訓練、新進人員與主管教育訓練、行為規範、人權教育、ESG 課程等，提升員工全方位技能與知識。除專為特定部門(如職能課程)或特定員工(如新進人員)開設的課程外，職安、行為規範、人員教育等課程皆強制或開放所有員工參加。

合騏工業 2021 年教育訓練時數(按課程領域分類)

課程領域	受訓總時數	平均每人受訓時數
部門專業技能	1,295	14.72
環境安全衛生	40	0.45
合計	1,335	15.17

註：平均每人受訓時數=該課程領域受訓總時數÷員工總人數

按性別區分之受訓人數比例及平均受訓時數

性別	受訓人數佔比(%)	平均每人受訓時數(小時)
男性	33%	22.37
女性	21%	3.74
合計	28%	15.17

註 1：受訓人數佔比=該性別實際受訓人數÷該性別員工總人數

註 2：平均每人受訓時數=該性別實際受訓總時數÷該性別員工總人數

按職級別區分之受訓人數比例及平均受訓時數

職級	受訓人數佔比(%)	平均每人受訓時數(小時)
決策層	0%	0
高層人員	45%	7.36
中層人員	42%	20.17
基層人員	20%	15.40
合計	28%	15.17

註 1：受訓人數佔比=該職級實際受訓人數÷該職級員工總人數

註 2：平均每人受訓時數=該職級實際受訓總時數÷該職級員工總人數

按職能別區分之受訓人數比例及平均受訓時數

職能別	受訓人數佔比(%)	平均每人受訓時數(小時)
生產	24%	14.58
銷售	33%	7.83
研發	40%	39.00
財務	20%	2.40
行政人事	40%	9.40
管理	43%	7.43
合計	28%	15.17

註 1：受訓人數佔比=該職能別實際受訓人數÷該職能別員工總人數

註 2：平均每人受訓時數=該職能別實際受訓總時數÷該職能別員工總人數

6.4.2 員工績效考核制度

本公司考核分為新進人員試用期滿考核及員工定期績效考核二種。除尚外屆滿試用期的新進人員外，原則上於每年 12 月或是隔年 1 月對全職員工執行年度績效考核，由員工先填寫自評表，再交由部門主管評比後，將考核結果彙整予人資單位。

此外，本公司人事規章訂有員工獎懲辦法，員工的職場表現或行為若達到或違反公司獎懲標準，將由各部門主管提報獎懲呈報表予總經理裁定後公佈。員工獎懲紀錄與年度績效考核結果為員工晉升、調薪或分配獎金的依據。

按性別及職級別統計之年度績效考核人數

職級	考核人數		小計	員工總人數	接受考核人數佔比
	女	男			
決策層	0	1	1	3	33%
高層人員	1	7	8	11	73%
中層人員	7	14	21	24	88%
基層人員	22	18	40	50	80%
合計	30	40	70	88	80%

註：接受考核人數佔比=該職級別接受考核人數÷該職級別員工總人數

按性別及職能別統計之年度績效考核人數

職能別	考核人數		小計	員工總人數	接受考核人數佔比
	女	男			
生產	18	27	45	55	82%
銷售	3	2	5	6	83%
研發	1	6	7	10	70%
財務	4	1	5	5	100%
行政人事	3	1	4	5	80%
管理	1	3	4	7	57%
合計	30	40	70	88	80%

註：接受考核人數佔比=該職能別接受考核人數÷該職能別員工總人數

GRI Standards 對照表

一般揭露

GRI 準則	揭露項目		報告章節及特別說明	頁次
GRI 102：一般揭露	102-1	組織名稱	1.1.1 組織及營運據點基本資訊	7
	102-2	活動、品牌、產品與服務	3.1.1 產品項目與發展沿革	21
	102-3	總部位置	1.1.1 組織及營運據點基本資訊	7
	102-4	營運據點	1.1.1 組織及營運據點基本資訊	7
	102-5	所有權與法律形式	1.1.1 組織及營運據點基本資訊	7
	102-6	提供服務的市場	1.1.1 組織及營運據點基本資訊	7
	102-7	組織規模	1.1.1 組織及營運據點基本資訊	7
	102-8	員工與其他工作者的資訊	6.1.2 人力結構分析	34
	102-9	供應鏈	4.1 供應鏈概況	26-27
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	本年度為首次編制永續報告書，故不適用。	-
	102-11	預警原則或方針	本公司尚未導入預警原則或方針。	-
	102-12	外部倡議	本年度本公司無參與外部倡議。	-
	102-13	公協會的會員資格	1.1.3 公協會會員	7
	102-14	決策者的聲明	經營者的話	5-6
	102-16	價值、原則、標準和行為規範	2.4.1 內部行為規範	20
	102-18	治理結構	2.1 治理架構	13
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	2.1.2 治理單位與功能性委員會	13-17
	102-23	最高治理單位的主席	2.1.2 治理單位與功能性委員會	14
102-40	利害關係人團體	1.2 利害關係人溝通	8	

GRI 準則	揭露項目		報告章節及特別說明	頁次
	102-41	團體協約	6.1.3 勞資溝通與團體協約	37
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.2.1 鑑別利害關係人	8
	102-43	與利害關係人溝通的方針	1.2.2 利害關係人溝通管道	8
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.2.2 利害關係人溝通管道	8
	102-45	合併財務報表中所包含的實體	1.1.2 合併財務報表中包含之實體	7
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	1.3.2 重大議題矩陣圖與影響邊界	11
	102-47	重大主題表列	1.3.2 重大議題矩陣圖與影響邊界	11
	102-48	資訊重編	本年度為首次編制永續報告書，故不適用。	-
	102-49	報導改變	本年度為首次編制永續報告書，故不適用。	-
	102-50	報導期間	關於本報告書	3
	102-51	上一次報告書的日期	本年度為首次編制永續報告書，故不適用。	-
	102-52	報導週期	關於本報告書	3
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	4
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	3
	102-55	GRI 內容索引	GRI Standards 對照表	44-47
	102-56	外部保證/確信	關於本報告書	4

重大主題揭露

GRI 準則	揭露項目		報告章節及特別說明	頁次
GRI 103: 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3.3 重大議題管理方針列表	11-12
	103-2	管理方針及其要素	1.3.3 重大議題管理方針列表	11-12
	103-3	管理方針的評估	1.3.3 重大議題管理方針列表	11-12
營運財務績效				
GRI 201 :	201-1	組織所產生及分配的直接經濟	2.2.1 經濟收入與分配	18

GRI 準則	揭露項目		報告章節及特別說明	頁次
經濟績效		價值		
風險管理				
-	-	-	2.3 風險管理 本公司 2021 年度尚未建立風險管理組織，故尚無完整之風險管理方針。	19
法規遵循				
GRI 307：有關環境保護的法規遵循	307-1	違反環保法規	2.4.2 外部法規遵循	20
GRI 419：社會經濟法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.4.2 外部法規遵循	20
員工福利與權利				
GRI 401：勞雇關係	401-2	提供給全職員工的福利	6.2.1 員工薪資與福利政策	38
	401-3	育嬰假	6.2.1 員工薪資與福利政策	39
員工職業健康安全				
	403-3	職業健康服務	6.3.1 職業安全衛生	40
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3.1 職業安全衛生	40
	403-6	工作者健康促進	6.3.1 職業安全衛生	40
	403-9	職業傷害	6.3.2 職業傷害與職業病	40
	403-10	職業病	6.3.2 職業傷害與職業病	40
勞資關係				
GRI 402：勞資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	6.1.1 人力管理政策	34

其它主題揭露

GRI 準則	揭露項目		報告章節及特別說明	頁次
GRI 302：能源	302-1	組織內部的能源消耗量	5.1.1 能源消耗量與密集度	29
	302-3	能源密集度	5.1.1 能源消耗量與密集度	29
GRI 305：排放	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	30
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	30
	305-4	溫室氣體排放密集度	5.2.1 溫室氣體盤查	30
GRI 306：廢棄物	306-3	廢棄物的產生	5.3.2 廢棄物盤點	32
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.3.2 廢棄物盤點	32
	306-5	廢棄物的直接處置	5.3.2 廢棄物盤點	32
GRI 401：勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	6.1.2 人力結構分析	35-36
GRI 404：訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.4.1 員工發展與學習	42-43
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.4.2 員工績效考核制度	43-44
GRI 405：員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1.2 治理單位與功能性委員會 6.1.2 人力結構分析	15 35